


あなたの職場では、

ルールが守られて

いますか？

ワーク・ライフ・
バランスのとれた
職場を作るために



 JTU 日本教職員組合

〒101-0003 東京都千代田区一ツ橋2-6-2 日本教育会館6階

Tel.03-3265-2171 Fax.03-3230-0172

はじめに

今日も、早朝から夜遅くまで多くの教職員が、「子どもたちのために…」と働いています。日教組のいろいろな会議では、「仕事が多すぎる。この状態をなんとかしてほしい」という意見、要望が多く出されます。このような組合員からの声を受け、日教組は現場の多忙化解消を最重要課題の一つとしてとりこんでいます。

そのために、幅広い教育関係団体や保護者の方と力を合わせて教職員定数増のとりくみをすすめています。また、文科省への要請、国会対策にもとりこんでいます。

また、2015年11月からは、北海道から九州まで各単組などの代表に集まっていたき、「超勤・多忙化解消検討委員会」も設置しました。同委員会では、

- 長時間労働により教職員の健康や命が脅かされている。教職員自らも、自分の働き方を見直すことが必要ではないか。
- 心身の状態や育児・介護など、いろんな事情を抱えながら、仕事をしている。職場での超勤・多忙化解消のとりくみは、お互いの事情を分かり合いながら、お互いに支え合っていく関係づくりから始まるのではないか。
- 現場は、ゆっくり読む時間はないので、「コンパクトで、読みやすい」資料が必要…。

などの、議論を続けています。

そのような議論を経て、職場でもはじめることができる多忙化解消のとりくみをテーマにした「あなたの職場では、ルールが守られていますか？」を発刊しました。「初チャレンジ」となるこの冊子をヒントに、自分、そして職場の仲間の働き方を振り返っていただければ幸いです。

2016年11月 日本教職員組合

働き方を
振り返って
みましょう





あなたの職場では、
ルールが
守られて
いますか？

ワーク・ライフ・
バランスのとれた
職場を作るために

目次

はじめに

目次

職場の
ルール確立まで

あけぼの小学校の場合

画／黒沢まゝさ

これだけは知っておきたい！
教職員に関わる法制度

図1

労働基準法ってみんなに適用されるの？

30

図2

給特法って何が問題なの？

31

図3

教職調整額って何？

32

図4

教職調整額ってなぜできたの？

33

03

04

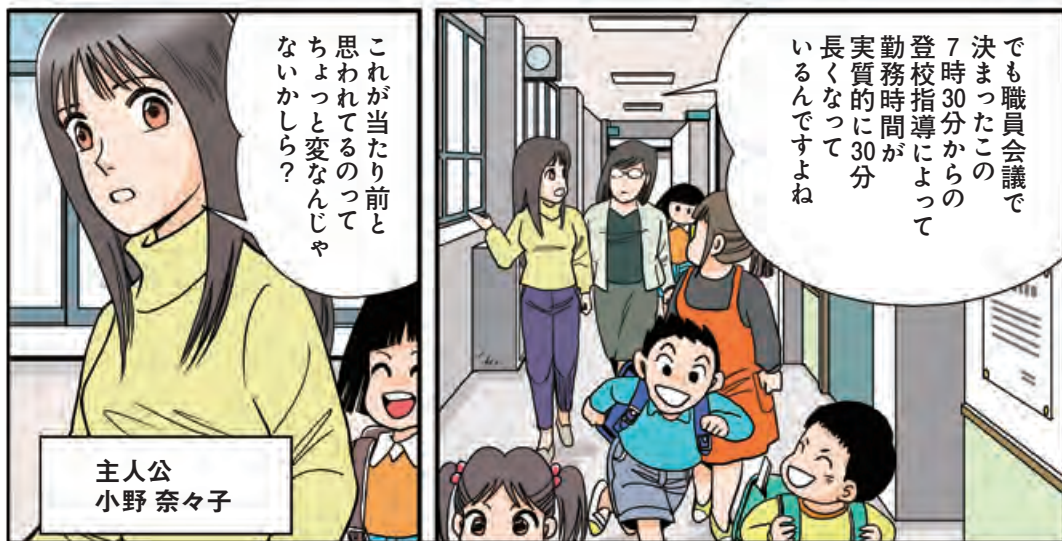
05

職場の ルール確立まで

あけぼの小学校の場合

画／黒沢ま～さ





*この作品はフィクションであり、実在の人物・団体等には一切関係ありません

職場の
ルール確立まで



教諭 中島
現 在 夫 婦 子 育 中

でも正直
1週間のうちに
2日も
子どもを保育園に
預けてから
7時30分までに
学校へ来るのは
大変なのよね
夕方学校では
仕事できないし
……



教諭 村上
あけぼのの
中心的な存在

でも*4%の
残業代が
支払われて
いるわけ
でしょう？
子どもたちにとって
必要なことなら
一生懸命に
おこなうのが
自分たちの役目
なんじゃない？



前任校の校長は
教職員が抱えている
仕事量や悩みを
よく聞いてくれて
教育委員会からの
要望に対しても
教職員の立場に
立って責任ある
対応をしてくれた



教職員に関わる
法律についても
よく知っていて

いい？
*労働基準法や
*労働安全衛生法も
知らずに
組合活動なんか
できないわよ
小野さん

採用間もない
私はずいぶんと
鍛えてもらった

4%の残業代：実際には残業代ではない。正しくは、給特法により時間外勤務手当の支払いがされない教員に「給与月額4%」が支給される教職調整額のこと。P.32、33参照。

労働基準法：労働契約・賃金・労働時間・就業規則・災害補償など労働条件の基準を定めた法律。1947年制定。労基法。P.30参照。

労働安全衛生法：労働者の安全と健康の確保、職場環境の整備を目的とする法律。1972年制定。

7月30日
勤務の後
支部の島田書記長が
分会会議にやってきた

ごめんね
保育園に息子
迎えに行かなきゃ
ならなくて

うん大丈夫
島田書記長に
ちゃんと話
聞いておくから

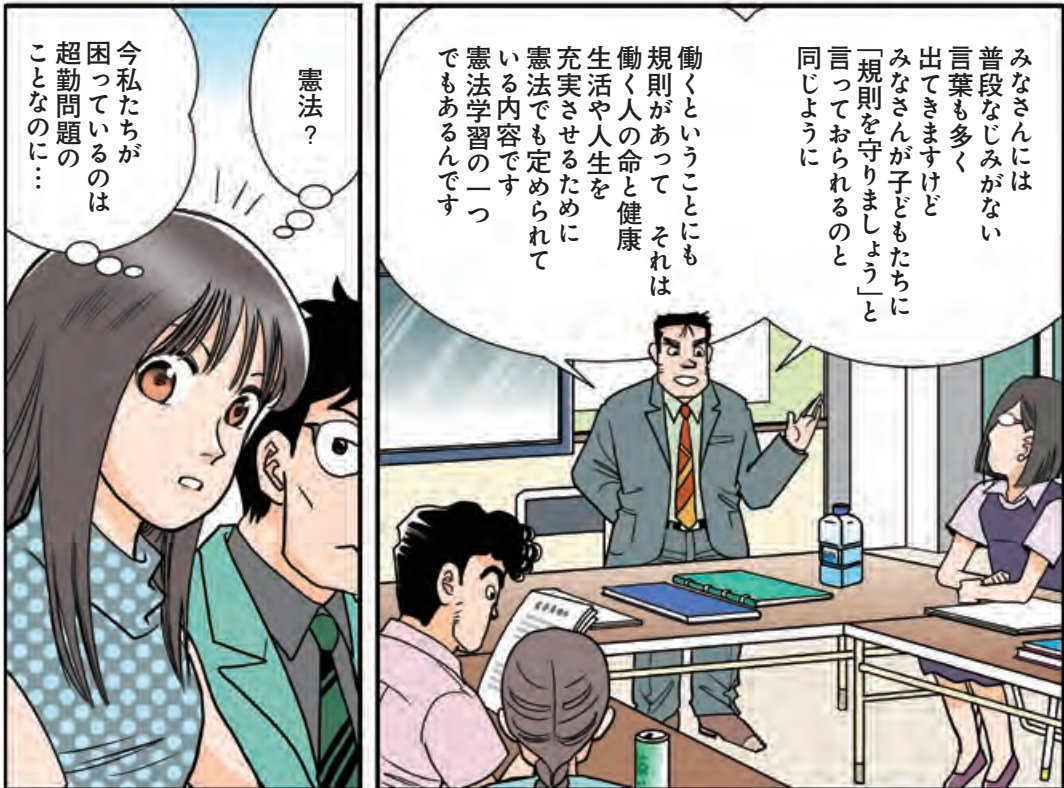


みなさんには
普段なじみがない
言葉も多く
出てきますけど
みなさんが子どもたちに
「規則を守りましょう」と
言っておられるのと
同じように

働くということにも
規則があつて、それは
働く人の命と健康
生活や人生を
充実させるために
憲法でも定められて
いる内容です
憲法学習の一つ
でもあるんです

憲法？

今私たちが
困っているのは
超勤問題の
ことなのに…



職場の
ルール確立まで



それに基づいて
制定されたのが
労働基準法です
ではなぜ憲法は
働く者の労働条件
についてこんなにも
踏み込んでいるの
でしょうか？



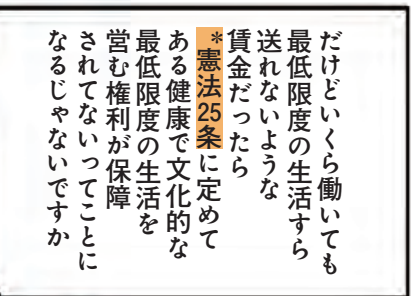
書記長 島田

*憲法27条には
「すべて国民は
勤労の権利を有し
義務を負う」
賃金・就業時間・休息
その他の勤労条件に
関する基準は法律で
これを定める」と
書いてあります



臨時採用 笹沢

臨時・非常勤の
私たちの収入は
生活していくのに
やっとなんですよ



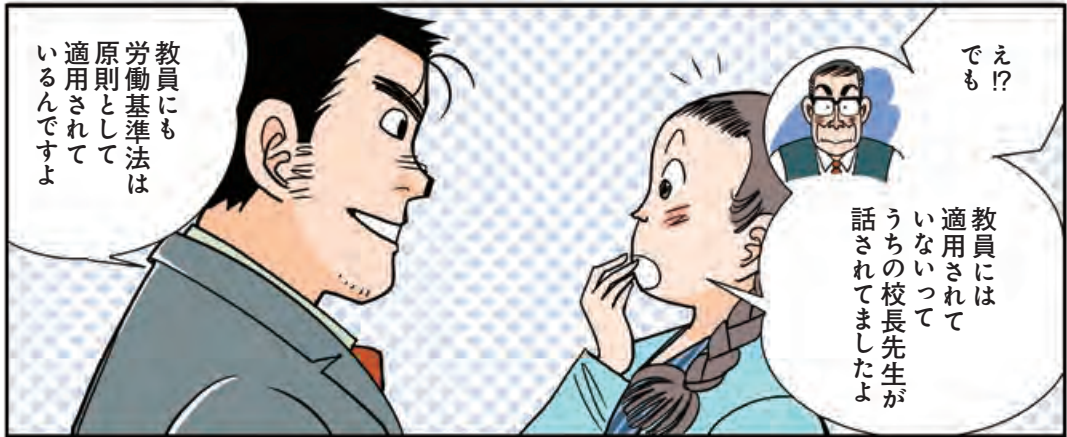
ただいくら働いても
最低限度の生活すら
送れないような
賃金だったら
*憲法25条に定めて
ある健康で文化的な
最低限度の生活を
営む権利が保障
されていないってこと
になるじゃないですか



笹沢さん
厳しいご指摘ですね
憲法25条で定められた
生存権の趣旨を
実現するために
設けられたのが
27条だと
私は考えています

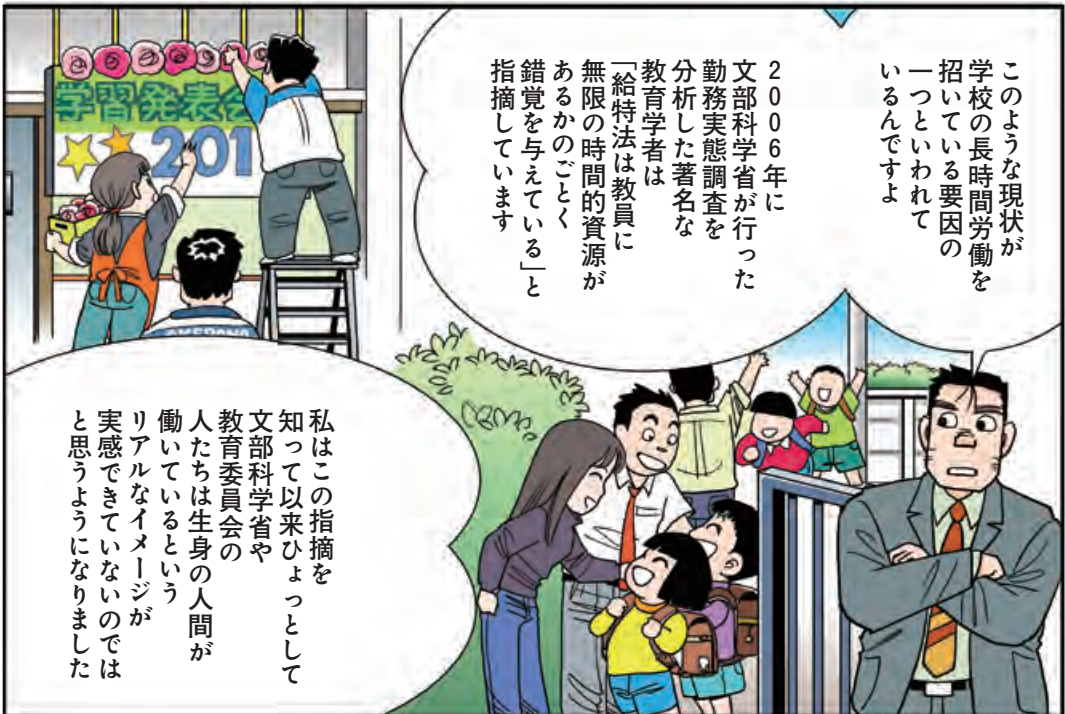
つまり労働基準法は
生存権を保障するための
法律といえると思います
ここで質問ですが
みなさん方には
労働基準法が
適用されていると
思いますか？

憲法27条…日本国憲法第3章内、勤労の権利と義務について規定。
憲法25条…日本国憲法第3章内、生存権について規定。



職場の
ルール確立まで

労働基準法の適用関係と給特法の概要：労働時間や休日、休暇に関わる労働基準法上の規定は、教員については一部が適用されない。例えば、変形労働時間制などを定めた労働基準法第32条、年休の計画的な付与を定めた第39条の5項、時間外労働への時間外手当を支払うことを定めた第37条などが適用されない。教員に時間外勤務手当が支給されないことを定めた法律が給特法（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法。1971年制定。P 30、31参照）



.....
教職調整額：給特法により時
間外勤務手当の支払いがされ
ない教員に支給される「給料
月額」の4%。P.32、33参照。



この学校の勤務終了時間は16時30分です。毎日16時54分まで働けば1か月に8時間になります。

16:54-16:30 = 24分

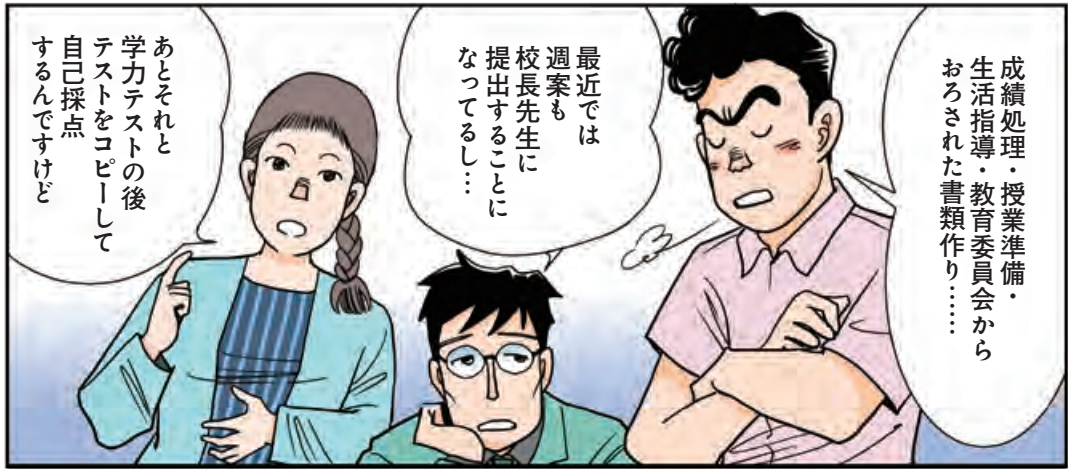
24分 × 20日 = 8時間

4% 24分/日 = 8時間

4%を時間外勤務手当に換算すると1か月で約8時間1日にすると約24分の残業に相当します



職場のルール確立まで





まあまあ
今の話を
法律に沿って
整理しましょう



えーっ!?

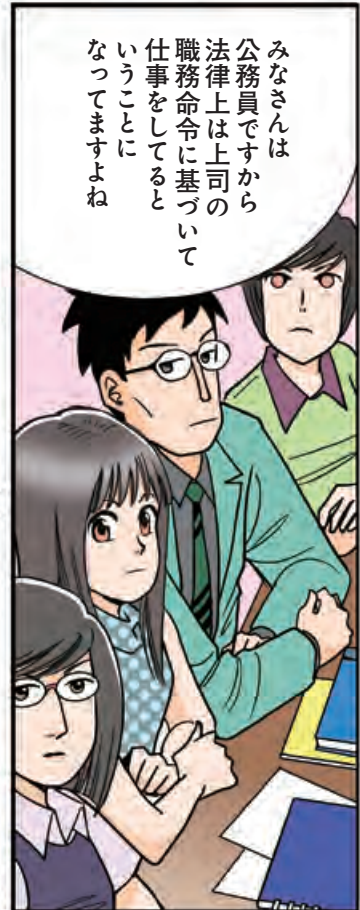
学力って
他の学校に
負けないように
するために
つけるもの
なんですか!?

それって
なんか変だと
思います!



教員の場合は
今の法律では校長は
原則として時間外の
職務命令を出しては
ならないことに
なっています

緊急時など
やむを得ない
場合に限って
職員会議など
4項目の仕事に
ついてだけ
職務命令を
出せることに
なっているんです



みなさんは
公務員ですから
法律上は上司の
職務命令に基づいて
仕事をすると
いうことにな
ってますよね



なに言ってるんですか
*校務分掌で決められた
仕事もあるし
忙しいから結局
勤務時間なんて
関係なしに
やらざるを得ない
というのが現実じゃ
ないですか!



職場の
ルール確立まで

.....
校務分掌：学校内における運
営上必要な業務分担である。



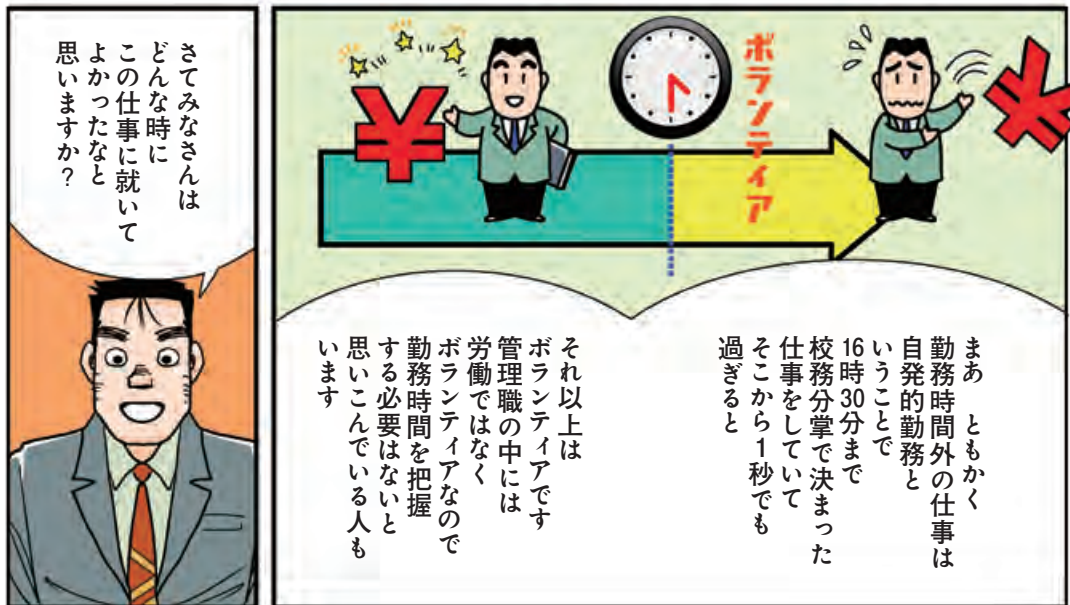
勤務時間外に行ったことは
【自発的勤務】と
 言われています
 しかしこのことを民間企業で働く
 知り合いに話すと
 不思議な顔をされました

彼が言うには勤務とは
 上司の命令に基づいて
 行う行為であって
 それが自発的とは
 日本語として
 矛盾している



いわれてみれば
 たしかに
 日本語として
 おかしいですね

ハイ
 彼らからすると
 まったくの
 常識はずれと
 いうわけです



まあ、ともかく
 勤務時間外の仕事は
 自発的勤務と
 いうことで
 16時30分まで
 校務分掌で決まった
 仕事をしていて
 そこから1秒でも
 過ぎると

それ以上は
 ボランティアです
 管理職の中には
 労働ではなく
 ボランティアなので
 勤務時間を把握
 する必要はないと
 思いこんでいる人も
 います



さてみなさんは
 どんな時に
 この仕事に就いて
 よかったかと
 思いますか？

自発的勤務：上司が指示をし
 ていない時間外労働。教員自
 らが自主的、自発的に行った
 ものとされている。時間外勤
 務手当等が支払われない。



やはり子どもたちから先生ありがとうって言われた時ですこの一瞬があるからどうしても採用試験に合格したいんです

それはもちろん勉強がわからない子どもができるようになった時ですよそういう時の子どもの笑顔はすばらしいです

私もやっと予算がついて修理できた遊具で子どもたちが笑顔で遊んでいる姿を見ると教育環境の整備は重要だと感じます



今は登校指導の時間が勤務かそうでないかの相談なのになんでこんな質問をするんだろう？

そうですね子どもたちの笑顔や感謝の言葉を聞くとよかったですよね感じますよね



実は人間は他者から頼りにされている他者のために自分が役立っていると感じたときはすごく喜びを感じてもっとなにかしてあげようという気持ちになるものなんですよね

教職員というのはそんな仕事であって「もつと」という気持ちからいくらでも仕事をしてみようという特徴があるんです



職場のルール確立まで



しかし人間の体には限界がありますから頑張りすぎた結果心身にものすごい負担をかけてしまい倒れてしまう仕事をすればするほどそのリスクが高くなります

一方管理職のほとんどは教員出身ですから「長く働くのがよい先生」という非科学的な考えを持っての方が多く「自分も若いころはそうだった」の一言で労働者への健康上のリスク軽減の責任を果たしていない場合があります



国会でもこの点がいへん問題になり当時（1971年）政府は「長時間勤務になる場合には校長が前もって勤務時間の割り振りを変更して対応すればよい」と述べています

勤務時間の割り振り権限は一義的には
***市町村教育委員会の教育長にあります**
 条例等で「委任」されていればその権限は校長に移ります

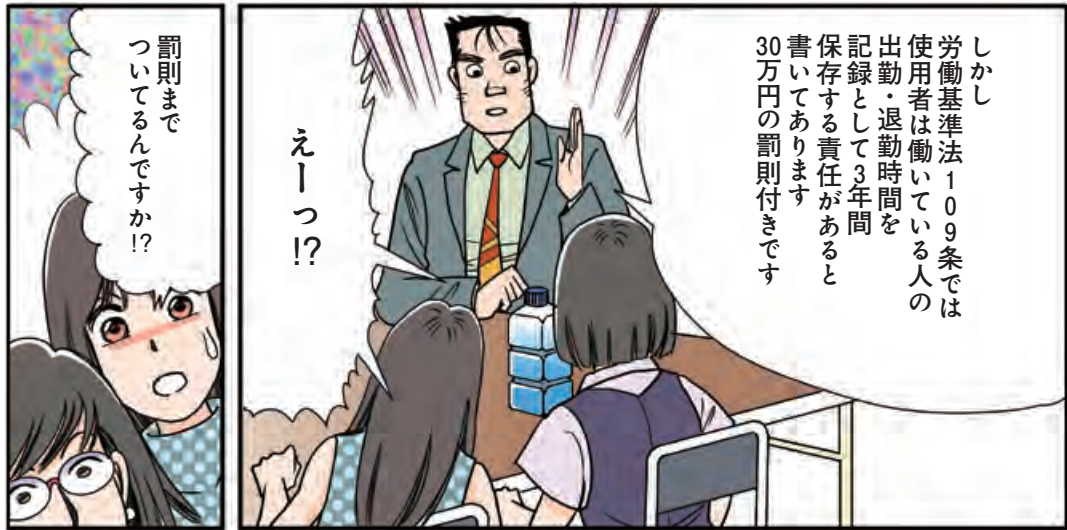


これは今風にいえば
***人事管理マネジメントの基本中の基本です**

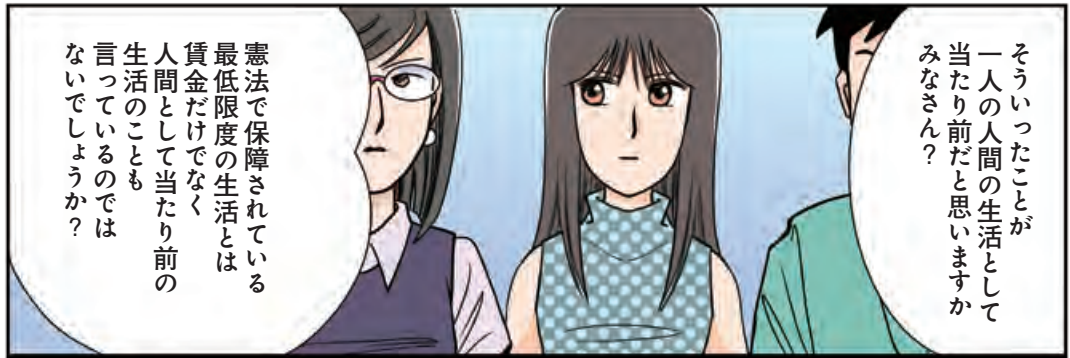
民間でしたらこんなこともできない管理職は即刻会社から注意されるかもし会社ぐるみでやっていることが社会的に明らかになれば会社の存続そのものが揺らぐほどの事件に発展することも考えられます

市町村教育委員会の教育長に
 あります：都道府県立学校の場合には都道府県教育委員会の教育長にある。

人事管理マネジメントの基本中の基本：部活動や成績処理、家庭訪問、授業準備なども、勤務時間内で行うのが原則。



職場の
ルール確立まで



そういったことが
一人の人間の生活として
当たり前だと思えますか
みなさん？

憲法で保障されている
最低限度の生活とは
賃金だけでなく
人間として当たり前
の生活のこと
言っているのでは
ないでしょうか？



ですから
使用者に
労働時間を
守らせるために
罰則を
設けてまでも
時間の把握を
する責任を
負わせて
いるわけです



しかも時間外勤務を
せざるを得ない場合
校長先生に申し出ても
お金がないから
許可できないと
言われたことがあります



事務職員の私たちには
時間外勤務手当が
支給されています
でも管理職の方たちは
われわれの仕事の量や
時間に関してほとんど
無関心なのが現状です



えーっ!?!
公務として
やらなければ
ならない仕事か
あるのですか？



ハイ 私も
ずっと疑問に
思ってたんですが

先生方が
帰宅時間も
おかまいなしに
残業されてるの
を見てしょうがないと
あきらめていますよ



そうなんですよね
管理職が教員の勤務時間
管理をしなくてもよいと
勘違いしていることが

教員以外の職種の方の
勤務時間把握も
いい加減になっている
原因なんです

職場の
ルール確立まで



現代では
*労働関係法令を
順守していない企業は

社会的な批判を
集めることになりました
学校のような
行政機関こそ
法令順守の大本と
なる社会的責任が
あると思いますよ



超勤を解消して
いくにはまず
教職員の定数増が
不可欠です

それと同時に
各学校でも
法令に沿って
勤務時間の把握と
勤務時間の
割り振りを
きちんとすることが
まず第一歩と
なります

労働関係法令：労働契約法、
労働基準法、労働安全衛生法、
雇用の分野における男女の均
等な機会及び待遇の確保等に
関する法律（男女雇用機会均
等法）、短時間労働者の雇用
管理の改善等に関する法（ハ
ートタイム労働法）、最低賃
金法、労働組合法、労働関係
調整法など。



ここまでの所で
なにか質問は
ありますか？

あの……
昼休みに銀行へ
行こうと思って
教頭先生に話したら
勤務時間中の外出は
法律違反と言われて
わざわざ年休をとって
行っただんですけど
これって
どうなんでしょうか？



あと
うちの学校では
教職員の
休憩時間中に
日課表では
給食指導と
なっていますが……

しょうがないと
もう半分
あきらめて
ますがね



また給食指導というのは
学習指導要領にも
定められた学習活動ですから
その指導にあたる時間は
業務となります



休憩を確保する責任は
管理職にあります
そして労働基準法では
休憩中は勤務場所を
離れることが
認められています



うちの校長先生はいい人なんだけど市教委で決まったことだからといってやたらと研究を引き受けたりその発表のための公開授業をやったりするのでその準備で残業が増えるんですよ



そんなとき分會として校長先生と話し合ったりしてるんですか？

忙しくってできないですよそれにおかしいと話してもそうなのという一言で終わりです



*給特法はその区分けをあいまいにしているんです



校長が独断で決めようとみんなで話し合っただけよと学校教育活動の一環として実施する公開授業ですからその準備も当然業務となります



そうは言っても島田書記長学校はそんな理屈では運営できませんよ

それこそ机上の空論じゃないですか！



職場のルール確立まで

給特法はその区分けをあいまいにしている。公開授業の準備も本来業務になるが、給特法は準備の時間は自発的勤務としてしまい、労働という意識を欠落させるぐらいがある。



……
そうですね
分かりました
これから
勉強してみます

夏休み最後の週の
職員会議

夏休み中
規則正しい家庭生活を
送れなかった子も
いると思いますので

登校指導に関わる
先生の数を増やして
みんな子どもたちを
迎えてみたら
いかがでしょうか？

先生たちの
やる気も
きつと伝わると
思います

校長先生
登校指導の
教育的な意義は
分かります

しかし
先生方の中には
それがかなりの
負担になっている
人もいます
もう少しご配慮
願えませんでしょうか

えん!?



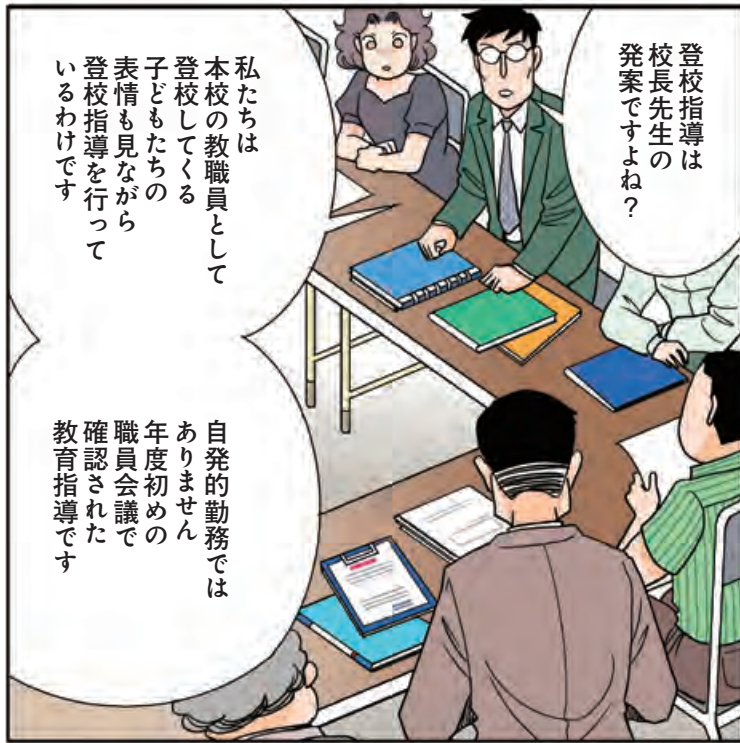
校長先生
先日私は知り合いの
労働法研究者に
教員の勤務時間に
関わる法律の
成立過程と

今年の
通常国会での
文部科学大臣の
答弁記録を
見せてもらいました



給特法によると
校長は原則として
時間外勤務を
命じないように
勤務時間の
割り振りを
前もって行うこと

また
第6条2項では
校長は教員の
健康と福祉を
害することと
ならないよう
勤務の実情に
ついて十分な
配慮がされなければ
ならないことが
書いてあります



登校指導は
校長先生の
発案ですよ？

私たちは
本校の教職員として
登校してくる
子どもたちの
表情も見ながら
登校指導を行って
いるわけです

自発的勤務では
ありません
年度初めの
職員会議で
確認された
教育指導です



え!?
あそれはまあ
その活動は
自発的なもので
あくまでもお願い
としてですね…



でも先生方には4%の時間外勤務手当が支給されているじゃないですか

時間外勤務手当を支給するとしたら労基法第37条を給特法では適用除外としていますから4%を時間外手当と考えるのは法律に反しています

私たちは公務員ですから法律を守らなくてはなりません何よりも管理者にその責任は重いと思います



登校指導を勤務と認めるかどうかは私の一存では決められません

教育委員会に相談してみることになります

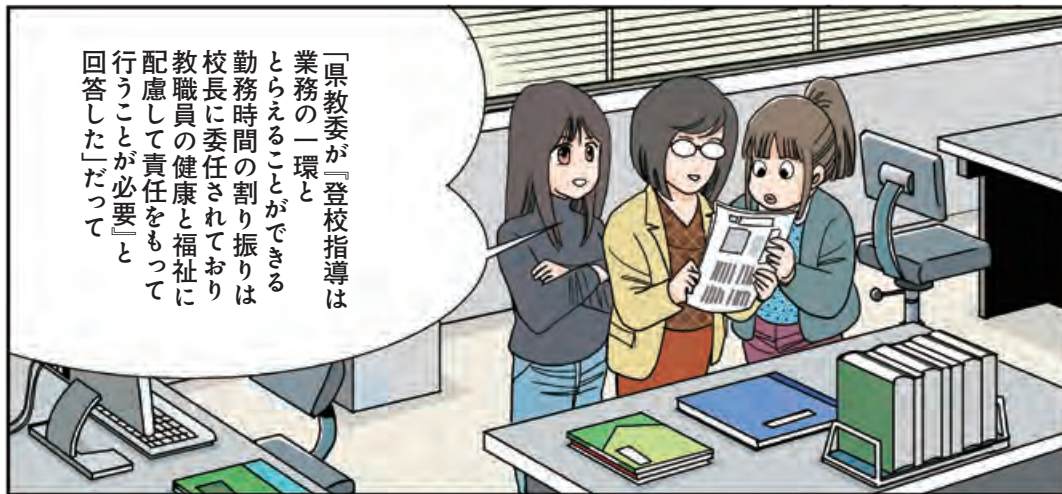


職場のルール確立まで



.....

教職員の勤務の割り振りをす
る権限は教育長から校長に委
任する： 条例や規則などの明
文で、勤務の割り振り権限が
校長に委任されている場合は、
教育長には割り振り権限がな
くなる。



「原教委が「登校指導は業務の一環」とらえることができる勤務時間の割り振りは校長に委任されており教職員の健康と福祉に配慮して責任をもって行うことが必要」と回答した」だって



これウチの学校のこと言ってるんだね

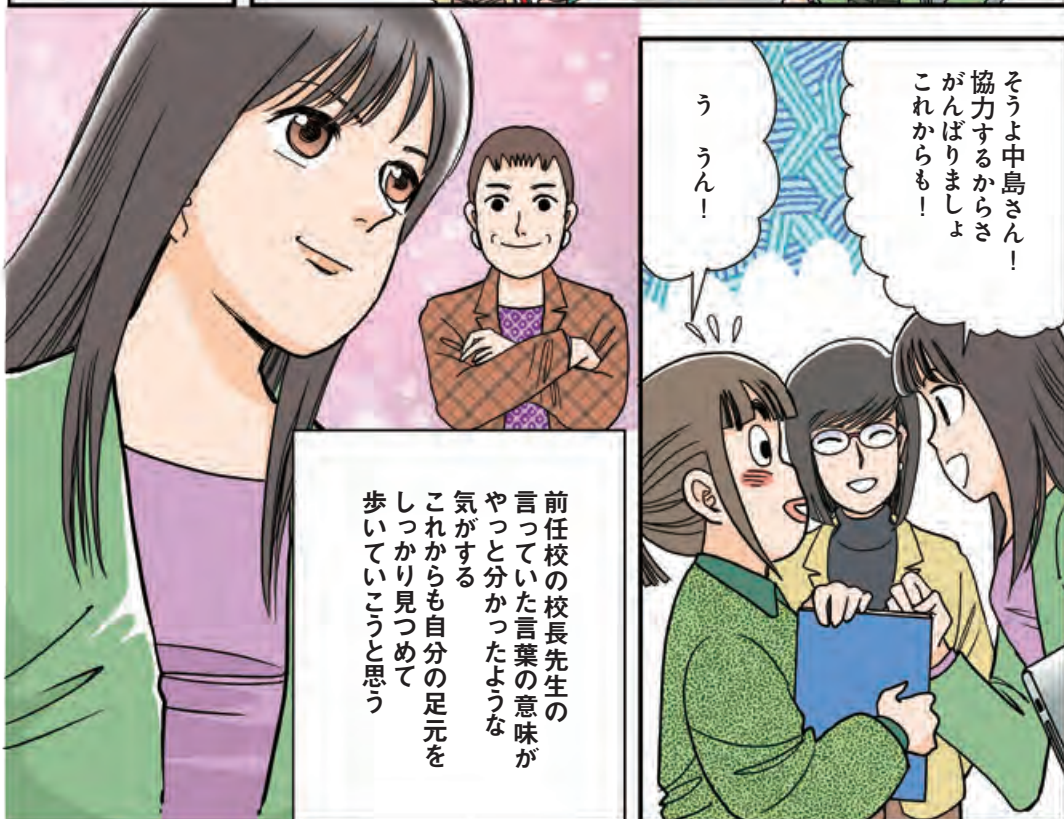
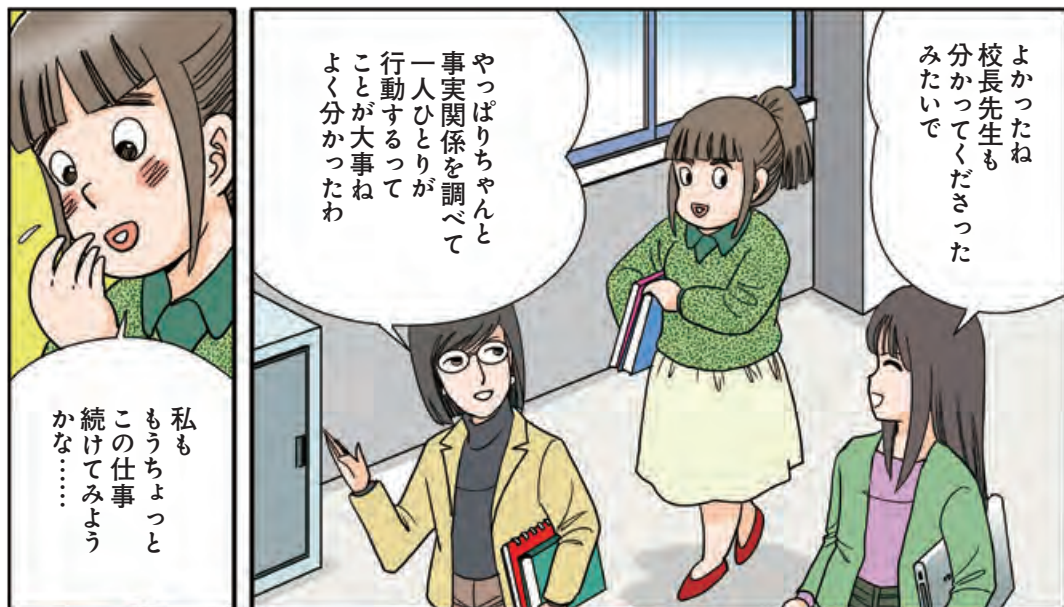
うん
今まではなんのこともイマイチわからなかったけど自分たちが行動したことで実感として分かるようになったわ



そして3学期のはじめ校長先生は言った

登校指導は業務の一環であり登校指導をする日の勤務時間の割り振り変更を行います

職場のルール確立まで



これだけは知っておきたい！ 教職員に関わる法制度①

公立学校で働く教職員の勤務時間や賃金は、法令・条例などで決まっています。日常、あたりまえのように行っている時間外労働について、法令・条例ではどう決められているのでしょうか？

労働基準法ってみんなに適用されるの？

図1

労働基準法

給特法2条にいう教育職員(教諭等)

原則として適用

※32条(労働時間)、36条(時間外・休日労働)、109条(記録の保存)等も適用されている。

【適用除外される条項】

- 2条(労働条件の決定)
- 14条2項・3項(契約期間通知)
- 24条1項(通貨・全額払い原則)
- 32条の3から32条の5(フレックスタイム制、1か月超1年以内の期間及び1週間単位の変形労働時間制)
- 38条の2第2項・3項(事業場外みなし労働時間制)
- 38条の3、38条の4(裁量労働制)
- 39条6項(計画年休)
- 75条から93条(災害補償及び就業規則)
- 102条(監督官の司法警察権)
- 37条(時間外等の割増賃金)**

左記以外の非現業職員(事務職員等)

原則として適用

※32条(労働時間)、109条(記録の保存)等も適用されている

【適用除外される条項】

- 2条(労働条件の決定)
- 14条2項・3項(契約期間通知)
- 24条1項(通貨・全額払い原則)
- 32条の3から32条の5(フレックスタイム制、1か月超1年以内の期間及び1週間単位の変形労働時間制)
- 38条の2第2項・3項(事業場外みなし労働時間制)
- 38条の3、38条の4(裁量労働制)
- 39条6項(計画年休)
- 75条から93条(災害補償及び就業規則)
- 102条(監督官の司法警察権)

現業職員(学校技能員等)

ほぼ全面的に適用

※32条(労働時間)、109条(記録の保存)等も適用されている

【適用除外される条項】

- 14条2項・3項(契約期間通知)
- 75条から88条(災害補償)

勤 務時間は条例で1日7時間45分と定められています。仕事はそれの中で終わることが原則です。しかし、勤務時間内で終わることがとてい困難な量が現実にはあります。時間外勤務を解消するには、仕事の量を減らすこと、職員数を増やすこと、これらの方策を講ずることが

給特法って何が問題なの？

図2

原則

時間外勤務命令ができない

例外

政令で定める基準に従い
条例で定める場合に限り、
例外的に時間外勤務命令できる。(給特法6条1項)

限定4項目

- 1 校外実習その他生徒の実習に関する業務
- 2 修学旅行その他学校の行事に関する業務
- 3 職員会議に関する業務
- 4 非常災害の場合、児童または、
生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合
その他やむを得ない場合に必要業務

のいずれかであって、臨時または緊急のやむを得ない必要があるときに限る。
(公立の義務教育諸学校等の教育職員の正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令)

実際は

勤務時間外に行った授業準備やテスト問題作成等、
本来は「業務」とされるべきものが、「自発的勤務」と整理され、
無定量の時間外勤務がなされているのが実態であり、
給特法が機能していない点が大きな問題。

基本になります。

また、教育行政・管理職・
教職員が、法令・条例を正しく
理解し、それに定めてある
原則を、繰り返し、確認し合
うことも大切です。

知っておいてほしいのはま
ず、教職員にも労働基準法が
原則として適用されているこ
とです。中には、適用されて
いない項目もあります(図1)。

そして、教員には、原則と
して時間外命令ができないと
いうことです。ただし、例外
があります(図2)。図2に
示した「限定4項目」以外の
仕事、例えば、授業準備やテ
スト問題作成、成績処理など
は「自発的勤務」とされてし
まっているのが実情です。

自分の仲間
のために
法律を知ろう



これだけは知っておきたい！ 教職員に関わる法制度②

教員には原則として時間外勤務命令ができません。
しかし、「教職調整額」として
「本給の4%」が支払われています。
「教職調整額」とは何なのか考えてみましょう。



教職調整額って何？

図3

教職調整額



本給なのか、
本給では
ないのか？

正規の勤務時間の
内外を問わず、
教員の勤務を
包括的に評価して
支給される給与



本給に
相当する性格
を持つ。

給料月額
の4%が
支給されて
いますね



教職調整額
その意味を
考えて
みよう

給料表上の
本給ではない。
時間外勤務手当とも
異なる。



本給とみなして、
期末・勤勉手当や
退職手当の額の
算出基礎には
含まれる。

退職手当に
まで
影響が
ありそう



教職調整額ってなぜできたの？

図4

1965年～

超勤訴訟で勝訴

1966年

文部省が実態調査

平均的な残業時間数は、月間8時間程度。

1971年

人事院が意見具申

教員の給与制度を教員の職務と勤務態様の特殊性に応じたものとする必要がある。教員の勤務については、勤務時間の内外を問わず包括的に評価し、現行の超過勤務手当及び休日給の制度は適用せず、これに代えて教職調整額を支給すべき。

1972年

旧給特法施行

月間8時間に見合うものとして、俸給月額額の4%に相当する額を教職調整額として設定。

2004年

新給特法施行

給料月額額の100分の4に相当する額を基準として、条例で定める額と改正。



教職員の労働条件はどうやって決まるの？

授

業準備やテスト問題作成、成績処理などが、「自発的勤務」とされている

ことで、管理職も含め、過重な仕事の把握がずさんになっています。

時間外勤務手当を支給され

る事務職員・栄養職員・現業職員などの勤務時間の把握に

も影響を及ぼしています。教職調整額は、時間外勤務手当ではありません。本給の一部です（図3）。

教職員の健康・福祉に配慮

した学校運営の責任は教育長と管理職にあります。

ワーク・ライフ・バランスのとれた職場づくりをすすめるには、法令・条例などに沿った職場ルールの確認は、欠かせません。



あなたの職場では、
ルールが
守られて
いますか？

ワーク・ライフ・
バランスのとれた
職場を作るために

発行日 2016年11月
発行者 日本教職員組合
〒101-0003
東京都千代田区一ツ橋2-6-2
日本教育会館6階
Tel 03-3265-2171
Fax 03-3230-0172